

## **ПРАВО НА СТРАЙК: ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРУДОВІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Серед європейських актів про права людини право на страйк визнається в актах Ради Європи та Європейського Союзу. Вперше в міжнародному трудовому праві право на страйк було передбачено в Європейській соціальній хартії 1961 р. Вже пізніше воно було закріплене у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. В Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. зазначається, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладення колективних договорів Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть випливати з раніше укладених колективних договорів (п.4 ст. 6). Попередньою умовою права на колективні дії визнаються конфлікти інтересів. На думку Ф. Фабріціуса, головною сферою конфлікту інтересів є умови праці та економічні умови працівників, зокрема, заробітна плата чи підвищення її, надання відпустки чи додаткової відпустки, гуманітаризація трудової сфери, захист праці тощо (Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – С.104). Політичні страйки і локаути вважаються несумісними з ЄСХп. Дуже часто проводиться голосування про страйк до його оголошення, у зв'язку з чим дискутується питання про допустимість періоду «охолодження». Якщо враховувати положення ст. 31 ЄСХп, то виникає питання про те, чи слід визнавати це попередньою умовою законності усіх страйків. Як видається, відповідь на це питання має бути негативною.

У Хартії про основні соціальні права працівників 1989 р. зазначається, що право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів включає право на страйк з урахуванням зобов'язань і обмежень, які випливають з національних законів та колективних договорів. Для сприяння вирішенню трудових конфліктів відповідно до національного законодавства мають бути створені системи примирення, посередництва і арбітражу (ст. 13). Проте на відміну від попередніх двох статей – 11 і 12, де чітко закріплено, що право на об'єднання і право на переговори – це права роботодавців (організацій роботодавців) і працівників (організацій працівників), у ст. 13 не зазначаються суб'єкти права на проведення колективних дій. Оскільки закріплюється право на страйк, то слід дійти висновку, що правом на проведення колективних дій відповідно до Хартії про основні соціальні права працівників на відміну від Європейської соціальної хартії та Європейської соціальної хартії (переглянутої) наділені лише вони.

Статтею 28 Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. передбачено право працівників і роботодавців у разі конфлікту інтересів на проведення колективних дій, у тому числі страйку, на захист своїх інтересів.

Визнання права працівників і роботодавців та колективні дії у разі конфлікту інтересів, включаючи право на страйк, є однією з найоригінальніших особливостей вище зазначених актів. Разом із правом на страйк для працівників в Європейській соціальній хартії вперше було визнано право роботодавців на локаут. Якщо право на страйк, як правило, не оспорується, то навколо локаутів, прямо не передбачених п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) ведуться спори. Комітет незалежних експертів вважає, що гарантія цього права у пункті 4 ст. 6 є не настільки твердою, як гарантія права на страйк (Гомьєн Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во МНИМП, 1998. – С.510). Висновки Комітету стосуються в основному декількох видів обмежень права на страйк, оскільки статтею 6 на відміну від статті 5 не передбачено обмежень права на страйк або участь у будь-яких колективних діях для певних категорій працівників. При оцінці правомірності обмежень або позбавлення права на страйк для певних категорій працівників Комітет виходить із обмежень, які накладаються на застосування Європейської соціальної хартії.

У національному законодавстві право на страйк вперше було закріплене у ст. 44 Конституції України, в якій визначається мета страйку – захист економічних і соціальних інтересів та деякі принципи реалізації зазначеного права – урахування при здійсненні права на страйк необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей, добровільність участі у страйку, можливість заборони страйку лише на підставі закону.

Прийняття Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., який визначив право та організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», з'явилося якісно новим етапом у реалізації права на страйк. Цей Закон значною мірою відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам і досвіду врегулювання трудових спорів у зарубіжних країнах.

Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту Законом від 14 вересня 2006 року, Україна взяла на себе зобов'язання за усіма пунктами ст. 6 «Право на укладення колективних договорів». У зв'язку з цим виникає питання щодо регламентації у національному законодавстві права роботодавців на локаут, як це впливає зі змісту зазначеної статті. Проте у Довіднику Ради Європи в коментарі до статті 6 Європейської соціальної хартії щодо локауту зазначається: «Пункт 4 статті 6 передбачає також право роботодавців вдаватися до колективних дій, які зазвичай

набирають форми локауту. Однак у держав немає потреби встановлювати повну юридичну рівність між правом на страйк і правом на локаут» (Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Международ. отношения, 2000. – С.100). У цей час у законодавстві України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) пріоритет надано працівникам і страйку як крайній формі захисту їх трудових прав, економічних і соціальних інтересів.

**Бориченко К. В.**

*Національний університет «Одеська юридична академія», аспірантка  
кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **ВИДИ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ**

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 р., одним з основних напрямків державної політики є розширення соціально-правових гарантій дітей, забезпечення фізичного, інтелектуального, культурного розвитку молодого покоління, створення соціально-економічних і правових інститутів з метою захисту прав та законних інтересів дитини в Україні.

Відповідно до ст. 3 даного Закону, такі завдання реалізуються шляхом визначення основних правових, економічних, організаційних, культурних та соціальних засад щодо охорони дитинства, удосконалення законодавства про правовий і соціальний захист дітей, приведення його у відповідність з міжнародними правовими нормами у цій сфері та ін.

Законодавством України передбачено дві моделі забезпечення грошовими допомогою ми сімей з дітьми. Перша – це призначення і виплата грошових допомог особам, застрахованим у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування; друга – забезпечення інших осіб у рамках державної допомоги, які фінансуються з Державного бюджету шляхом надання субвенцій місцевим органам.

Особам, не застрахованим у системі соціального страхування, такі допомоги надаються на підставі Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р. Цей Закон відповідно до Конституції України встановлює гарантований державою рівень матеріальної підтримки сімей з дітьми шляхом надання державної грошової допомоги з урахуванням складу сім'ї, її доходів та віку дітей і спрямований на забезпечення пріоритету державної допомоги сім'ям з дітьми у загальній системі соціального захисту населення.

Відповідно до цього Закону призначаються такі види державної допомоги сім'ям з дітьми: 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; 2) допомога при народженні дитини; 3) допомога при усиновленні дитини; 4) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 5) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; 6) допомога на дітей самотнім матерям.